

## Hybride werken en verbinding

In het vorige [blog](#) namen we jullie mee in de kansen van hybride werken. Dat het kansen biedt, is duidelijk. Dat het inspanning vraagt om deze te benutten ook. Dit blog gaan we dieper in op het thema **verbinding**.

### Socialiseren & leren

Mensen zijn sociale wezens. Dat maakt aandacht voor verbinding essentieel. Eén van de belangrijkste basisbehoeften is socialiseren. Het

werk is hierbij een belangrijke omgeving waaraan mensen een deel van hun identiteit ontleen. Voor leiders die zich hier bewust van zijn, is het vanzelfsprekend om actief verbinding te stimuleren. Wanneer je elke dag op dezelfde plek werkt, kom je elkaar spontaan tegen. Het gesprek op maandagochtend over het weekend ontstaat bij het koffiezetapparaat. En de inspirerende brainstorm over een geweldig innovatief idee ontstaat in een toevallig gesprek met je collega die op dezelfde verdieping werkt. Als je hybride werkt, is de kans op spontaniteit minder groot. Want misschien ben je andere dagen op het werk dan je collega of ben je alleen aanwezig voor geplande overleggen.

Wanneer we werken, leren we continue en overal. Vooral van elkaar. In verhouding zijn onderling leren, kennisdeling en sparren de meest voorkomende leervormen. Ook dit moet actiever georganiseerd worden bij hybride werken. Een sprekend voorbeeld hierbij is het 'onboarden' (of simpelweg de introductie) van een nieuwe collega. Het vergt meer inspanning en logistiek om collega's te spreken, te ontmoeten en om de organisatiecultuur te leren kennen.

### Actieve houding & investeren

Hybride werken vraagt om een actieve houding van iedereen. De teamleider, de manager én de medewerker. Ja, het is minder spontaan maar de behoeften aan sociale verbinding en om te leren zijn belangrijker en dominantier dan de spontaniteit. Een aantal praktische tips die hierbij kunnen helpen.

- + Leg iedere week 2 à 3 momenten vast waarop iedereen digitaal inbelt. Denk aan een weekstart | koffiepauze | theepauze enz. Iedereen die beschikbaar is logt digitaal in en er is tijd om bij te praten over privé- en werkzaken.
- + Stel een jaarkalender op met vergaderdagen of-dagdelen waarop iedereen aanwezig is. Werk aan de hand van een agenda waarbij ruimte is voor zowel persoonlijke verhalen als werk gerelateerde onderwerpen.
- + Plan frequent contactmomenten in. Zeker als je leidinggevende bent, maar ook collegiaal. Blok 15 minuten in je agenda om even te (video)bellen. Doe dit tenminste één keer per dag en bel ook minder naaste collega's.
- + Voer bilaterale gesprekken ook fysiek. Spreek af in de bibliotheek, een café of thuis. Of ga wandelen.



## De dagstart van MATT-Talent

Bij MATT-Talent hebben we hele positieve ervaringen opgedaan met de dagstart. In het begin van de coronaperiode en het verplichte thuiswerken was dit letterlijk een dagstart, vijf keer per week om 9:00 uur. Inmiddels is het verminderd naar twee keer per week, omdat we meer bij onze klanten op locatie zijn en elkaar ook weer fysiek treffen. De naam dagstart is gebleven.



Onze dagstart houdt in dat we iedere maandag- en woensdagochtend om 9.00 uur digitaal inloggen op Teams. Met koffie of thee bij de hand starten we met een rondje om te horen hoe het met iedereen is. Op maandag staat dit in het teken van het weekend. Op woensdag gaat het vaak over de werkontwikkelingen en -ervaringen. Hoe vordert de week? Zijn er bijzonderheden voorbij gekomen of anekdotes te vertellen? Daarnaast is er tijd om met elkaar in te zoomen op collegiale vragen. Deze zijn meestal vooraf via de mail gesteld, zodat iedereen erover nagedacht heeft. Om 9.30 uur zwaaien we af en gaan we met andere werkzaamheden aan de slag.

De ervaringen met de dagstart zijn positief. **Hester vertelt:** “We zijn een hecht team, waarin veel wordt samengewerkt. Na de eerste schok van de thuiswerkplicht ontstond het idee voor de dagstart al snel. Het blijkt een gouden greep. In plaats van afstand, ontstond er meer verbondenheid omdat we heel bewust tijd namen om elkaar te zien en spreken. Regelmatig belden mensen ook in op dagen dat zij roostervrij waren. Het gaf structuur aan de dag en je voelde je verbonden.” **Martine beaamt dit:** “Ik ben op 14 februari 2020 bij MATT-Talent gestart. Heel snel daarna kwam de thuiswerkplicht. Dat was wel even schakelen, want ik moest mijn collega’s van MATT-Talent en mijn klanten nog leren kennen. Als ik nu terugkijk, heb ik in geen enkele organisatie mijn collega’s zo snel zo goed leren kennen. **Marja voegt toe:** “Uiteindelijk kwamen we nog maar heel weinig op kantoor in Zaltbommel en stelden we vast dat het hebben van een vaste plek voor onze organisatie niet nodig is. We hebben de huur opgezegd en organiseren onze fysieke vergaderingen nu in bibliotheken of bij collega’s thuis. Het feit dat de dagstart zo waardevol is, maakte deze stap gemakkelijker.”

## Toolbox hybride werken

MATT-Talent heeft een toolbox ontwikkeld voor organisaties die hybride werken een vaste plek willen geven in hun organisatie. In de toolbox zitten instrumenten die de ontwikkeling van beleid, teamafspraken, regelingen, overeenkomsten en vaardigheden ondersteunen. Wil je hier meer over weten, neem dan vrijblijvend contact op met één van onze P&O consultants of organisatieadviseurs. De contactgegevens vind je op onze website: <https://www.matt-talent.nl/ons-team/> Blijf ook onze blogs over hybride werken volgen. Deze zullen gaan over leiderschap, zelforganisatie en gezondheid & vitaliteit.